

تعیین رابطه بین جو سازمانی، سبک رهبری، و عدالت سازمانی با انگیزه توفیق طلبی سازمانی مبتنی بر میانجی گری تعهد سازمانی (مطالعه موردی؛ اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات)

فرهاد شفیعی پور مطلق^۱، اسدالله خدیوی^۲، منیره ترابی نهاد^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر، ارزیابی مدل رابطه ای بین جو سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی ادراک شده، و تعهد سازمانی با انگیزه توفیق طلبی سازمانی بوده است. روش پژوهش همبستگی بوده و جامعه آماری این پژوهش را کلیه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ تشکیل داده است. بدلیل محدودیت جامعه آماری، کلیه آنها به عنوان نمونه (تعداد ۱۰۰ نفر برای پژوهش انتخاب شدند. ابزار پژوهش پنج پرسشنامه جو سازمانی جاو لیو(۲۰۰۳)، سبک رهبری باس(۲۰۰۱)، عدالت سازمانی نیهوف و مورمن(۲۰۰۱)، تعهد سازمانی آلن و مایر(۱۹۹۰)، و پرسشنامه توفیق طلبی سازمانی محقق ساخته، بوده است که روایی آنها به لحاظ محتوا تأمین شده و ضریب اعتبار آنها به روش آلفای کرونباخ بترتیب معادل ۰/۸۹/۸۶، ۰/۹۵، ۰/۸۸، ۰/۹۲ بدست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده شده است. بطور کلی نتایج پژوهش نشان داد که جو سازمانی همکارانه، سبک رهبری تحولی، و عدالت مرادوه ای، بیشترین اثر مستقیم را بر انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید داشته اند و تعهد سازمانی، بطور معناداری رابطه بین متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش را میانجی گری کرده است. نتایج مدل معادله ساختاری نشان داد، شاخص GFI برابر با ۰/۹۵ و شاخص AGFI برابر با ۰/۸، شاخص RMSEA برابر با ۰/۱۲۴، مجذور کا (χ^2) برابر با ۲۱۸/۲۱ بوده که حاکی از برازندگی مدل تجربی پژوهش می‌باشد.

واژه‌های کلیدی

عدالت سازمانی ادراک شده، سبک رهبری، جو سازمانی، توفیق طلبی سازمانی، تعهد سازمانی، اساتید

دانشگاه علوم پزشکی

۱. دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات، گروه مدیریت آموزشی، محلات، ایران

۲. دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز، گروه مدیریت آموزشی، تبریز، ایران

۳. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرند، گروه مدیریت آموزشی، مرند، ایران

مقدمه

انگیزه توفیق طلبی، یا انگیزه کسب موفقیت، اشتیاق یا نیاز شدید برای موفقیت است که برجسته ترین نیاز از نظر رفتار سازمانی بوده است (علوی و اعتصامی، ۱۳۸۸). هرزبرگ در نظریه خود تحت عنوان «نظریه عوامل انگیزشی - بهداشتی»، عنوان می کند که عوامل انگیزشی از قبیل پیشرفت، قدر شناسی، احساس مسئولیت، و .. که باعث ایجاد رضایت شغلی کارکنان می شود، احساس توفیق طلبی کارکنان را در سازمان توسعه می دهد. انگیزه توفیق طلبی سازمانی عبارت است از میل و اشتیاق یا تلاش و کوششی است که فرد برای دستیابی به یک هدف یا تسلط بر اشیاء، امور، افراد، اندیشه ها، و یا یک معیار متعالی از خود ابراز می دارد (عریضی و عابدی، ۱۳۸۲).

بی تردید توفیق طلبی سازمانی متأثر از عواملی است که آن را در کارکنان تقویت می نماید. یکی از عوامل اثرگذار، جو سازمانی است. جو سازمانی، عبارت است از مجموعه ای از حالات، خصوصیات یا ویژگیهای حاکم بر یک سازمان که آن را گرم، سرد، قابل اعتماد، غیر قابل اعتماد، ترس آور و یا اطمینان بخش، تسهیل کننده یا بازدارنده می سازد و سبب تمایز دو سازمان مشابه از هم می شود (امین پور، ۱۳۸۱، ص ۲۴). جاو و لیو^۱ (۲۰۰۳)، در یک مفهوم سازی جدید، جو سازمانی را بر دو رویه جو همکارانه^۲ و جو نوآورانه^۳ نامیدند. هنگامی که در یک سازمان، جو همکارانه وجود دارد، اعضای آن تمایل بیشتری به کار کردن با یکدیگر به صورت گروهی و رشد و ارتقای یکدیگر دارند (جانز و پراسارنphanich^۴، ۲۰۰۳، ص ۵۱). یک جو نوآورانه، تعامل اجتماعی را بین اعضای سازمان بالا می برد (هوگل، پاربوتیا، و مانسون^۵، ۲۰۰۳). این جو سازمانی بوسیله ادراکات کارکنان و توصیفهای آنان از ویژگیهای درونی سازمان سنجیده می شود (دیکسون^۶ و همکاران، ۲۰۰۶، ص ۵۲). جو به صورت ادراک رسمی، و غیر رسمی از سیاست ها، اعمال، و رویه های سازمانی تعریف می شوند که با سبک رهبری مدیر در ارتباط است (شفیق پور مطلق و همکاران، ۲۰۱۰). باس^۷ (۲۰۰۱)، سبک های رهبری را به سه دسته سبک تحولی، سبک تبادلی و سبک عدم مداخله گر، تقسیم بندی می کند. از دیگر عوامل مؤثر بر انگیزه توفیق طلبی سازمانی، عدالت سازمانی ادراک شده در سازمان است. عدالت سازمانی یعنی این که به چه شیوه ای با کارکنان رفتار شود تا احساس کنند که به صورت عادلانه با آنها رفتار شده است. برخی آن را شامل سه حیطه عدالت توزیعی، رویه ای، و تعاملی می دانند (تایبوت و والکر^۷، ۲۰۰۳). عدالت سازمانی ادراک شده نزد کارکنان، موجب تقویت تعهد

1. Jaw & Liu
2. Cooperative Climate
3. Innovative Climate
4. Janz & Prasarnphanich
5. Hoegl, Parboteeah and Munson
6. Dickson
7. Thibaut and Walker

سازمانی می‌شود. تعهد سازمانی عبارت است از: عبارت از حالتی است که کارگر سازمان به‌خصوص، هدف‌هایش را معرف خود می‌داند و آرزو می‌کند که در عضویت آن سازمان بماند (ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۷۸). تعهد سازمانی توسط مودرای در سال ۱۹۹۲، اینگونه توصیف شده است: تعهد سازمانی از سه بخش تشکیل شده که شامل مطابقت با اهداف و هنجارهای سازمانی، هم‌جهت آرزوها و خواسته‌های فردی در راستای خواسته‌های سازمانی و تمایل به سعی و کوشش به نیابت از سازمان می‌شود.

چارچوب نظری پژوهش

چارچوب نظری تحقیق بر اساس رویکردها و پژوهش‌هایی است که در خصوص رابطه بین جو سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی ادراک شده، و تعهد سازمانی با تقویت توفیق طلبی سازمانی انجام شده که در این قسمت به آنها پرداخته می‌شود.

تحقیقات (بیکر، ۱۹۹۲)، نشان می‌دهد که جو سازمانی رابطه مستقیم با توانایی مدیر در برانگیختن کارکنان با برآورده ساختن نیازهای روانی آنها همچون توفیق طلبی، قدرت و... دارد. پژوهش صادقی و فتحی (۱۳۸۱)، نشان داد که بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان و متعاقباً توفیق طلبی سازمانی آنها رابطه معنادار ملاحظه می‌شود. مادامی که جو سازمانی حاکم بر مدرسه باز باشد، معلمان انگیزه بیشتری برای پیشرفت و ارتقاء از خود نشان می‌دهند. نارضایتی معلمان نسب به جو سازمانی، موجب دلسردی و ناامیدی آنها جهت تلاش هر چه بیشتر شده و در نتیجه انگیزه تلاش هر چه بیشتر در آنها در راستای رسیدن به مراتب عالی پیشرفت از دست می‌رود. پژوهش پینز و آرنسون (۱۹۸۸)، نشان داد که تقویت انگیزه توفیق طلبی از تحلیل رفتگی شغلی معلمان جلوگیری می‌کند. آنها تحلیل رفتگی را حالتی از تخلیه عاطفی، بدنی و ذهنی می‌دانند. مسلسل (۱۹۸۳)، تحلیل رفتگی را حاصل فرسودگی عاطفی، تهی شدن از ویژگی‌های فردی (مسخ شخصیت)، و کاهش عملکرد شخصی می‌داند. نتایج پژوهش شون فیلد (۱۹۹۱)، نشان داد که شرایط بد سازمانی، آثار نامطلوبی بر سلامت روانی معلمان دارد و جو سازمانی باز موجب تقویت روحیه معلمان می‌شود. میلر (۲۰۰۳)، بدین نتیجه رسید که ارتباط معنی داری بین ویژگی‌های جو سازمانی مثبت و توفیق طلبی کارکنان وجود دارد. مطالعات براموند و همکاران (۱۳۹۰)، نشان داد که بین جو سازمانی و کارآفرینی کارکنان رابطه معناداری ملاحظه می‌شود. و کارآفرینی افراد دلالت بر توفیق طلبی کارکنان در سازمان دارد. نتایج پژوهش دیونی پیتز (۲۰۰۸)، نشان داد که بین سبک رهبری مدیران و نیاز به کسب موفقیت در کارکنان، ارتباط معناداری ملاحظه می‌شود. فین^۱ و همکاران (۲۰۰۸)، نشان دادند که مدیرانی که از سبک رهبری تحولی استفاده می‌کنند، عدالت سازمانی ادراک شده نزد کارکنانشان افزایش می‌یابد. رهبران تحول‌گرا، رهبرانی می‌باشند که مواظب رفاه حال کارکنان و برطرف سازی نیازهای آنها هستند. لذا کارکنان چنین سازمانهایی از انگیزه توفیق طلبی بیشتری نسبت به سایر

سازمانها، برخوردارند. پژوهش اسدی (۱۳۷۸)، تحت عنوان بررسی متغیرهای اثرگذار بر سبک رهبری مدیران در ادارات کل دولتی استان اصفهان، نشان داد که بین انگیزه توفیق طلبی و سبک رهبری مدیران، رابطه معناداری وجود دارد. سباستین^۱ و همکاران (۲۰۱۰)، نشان دادند که دو متغیر عدالت سازمانی ادراک شده و جو سازمانی مساعد در خصوص پیش بینی توانمندی کارکنان سازمان، اثر تعاملی با یکدیگر داشته که توانمندی کارکنان بر توفیق طلبی سازمانی آنها مؤثر است. نیز در خصوص رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده با توفیق طلبی سازمانی، مطالعات رضانی نژاد و همکاران (۱۳۸۸)، نشان داد که بین عوامل ساختاری سازمان از قبیل سیستم حقوق و دستمزد و تقویت احساس توفیق طلبی سازمانی در کارکنان و عدم تحلیل رفتگی شغلی در آنها رابطه معناداری ملاحظه می‌شود. در واقع بین عدالت توزیعی ادراک شده و تقویت احساس توفیق طلبی کارکنان همبستگی وجود دارد. کارکنان توفیق طلب، کارآفرین بوده و همواره بدنبال آند که تغییرات و تحولات سازمانی را پی گیری کرده و از فرصت هایی که در نتیجه آن تغییر و تحولات برای آنها ایجاد می‌شود، استفاده ببرند. برادبری و چارلز تاتیوم^۲ (۲۰۰۲)، دارای یک سری داده‌های تجربی هستند که از رابطه بین رهبری و عدالت حمایت می‌کند. پورتر و همکارانش «۱۹۷۴» تعهدسازمانی را پذیرش ارزشهای سازمان و درگیرشدن در سازمان تعریف می‌کنند و معیارهای اندازه گیری آن را شامل انگیزه، تمایل برای ادامه کار و پذیرش ارزشهای سازمان می‌دانند. چاتمن و اورایی «۱۹۶۸» تعهد سازمانی را به معنی حمایت و پیوستگی عاطفی با اهداف و ارزشهای یک سازمان، به خاطر خود سازمان و دور از ارزشهای ابزاری آن «وسیله ای برای دستیابی به اهداف دیگر» تعریف می‌کنند «به نظر ریچارد استیز تعهد و پایبندی را می‌توان هم ناشی از عوامل شخصی مانند سن، سابقه خدمت در سازمان دانست و هم ناشی از ویژگی های سازمانی مانند میزان آزادی کارکنان در تصمیم گیری و جو سازمانی، سبک رهبری و نحوه برخورد با آنها دانست. پس مدیران می‌توانند با مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری و توجه به نظرات آنها در سازمان، بستری را فراهم ساخته که میزان تلاش و کوشش کارکنان را در سازمان بیشتر کرده، به گونه ای که در راستای نیل به اهداف عالی مرتبه خویش، انگیزه توفیق طلبی در آنها توسعه یابد. نتایج پژوهش خانم لیمن (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که آنچه از سازمان یک محیط کار ایده‌آل و مطلوب می‌سازد، احساس کارکنان نسبت به ابعاد محیط کار (مدیریت، شغل و همکاران) است. در چنین حالتی به سازمان خویش احساس تعلق پیدا کرده و انگیزه موفقیت در آنها تقویت می‌شود. به نظر لوتانز ۱۹۹۲ و شاو، تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش اغلب این گونه تعریف شده است: تمایل قوی به ماندن در سازمان و تمایل به اعمال تلاش فوق العاده برای سازمان. تعهد سازمانی در واقع موجب بالابردن پیوستگی عاطفی در کارکنان و درگیر کردن بیشتر آنها با اهداف سازمان می‌شود. بر اساس نتایج پژوهش یاد شده، فرضیه های

1. Sebastein

2. Brad berry and Tatum

پژوهش بصورت ذیل تدوین شدند:

فرضیه‌های پژوهش

- ۱- بین جو سازمانی (همکارانه، نوآورانه) و انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، همبستگی مستقیم وجود دارد.
- ۲- بین سبک رهبری مدیر و انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، همبستگی مستقیم وجود دارد.
- ۳- بین عدالت سازمانی ادراک شده و انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، همبستگی مستقیم وجود دارد.
- ۴- تعهد سازمانی، رابطه بین متغیرهای سه گانه مورد مطالعه (جو سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی ادراک شده) را با انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، میانجی‌گری می‌کند.

روش تحقیق

با توجه به اینکه در این پژوهش رابطه بین جو سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی ادراک شده، و تعهد سازمانی با تقویت توفیق طلبی سازمانی مورد بررسی قرار گرفته، تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش از پنج ابزار برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است که عبارتند از: ۱- پرسشنامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۲۰۰۱)، با ضریب اعتبار ۰/۹۵، ۲- پرسشنامه سبک رهبری باس (۲۰۰۰) با ضریب اعتبار ۰/۸۹، ۳- پرسشنامه جو سازمانی از پرسشنامه جو سازمانی جاو لیو (۲۰۰۳)، با ضریب اعتبار ۰/۸۶، ۴- پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و مایر (۱۹۹۰) با ضریب اعتبار ۰/۸۸، ۵- پرسشنامه محقق ساخته توفیق طلبی سازمانی با ضریب اعتبار ۰/۹۲ که روایی همه پرسشنامه‌ها به لحاظ محتوا از نظر متخصصان تأمین شده اند. جامعه آماری این پژوهش را کلیه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات در سال تحصیلی ۹۱-۱۳۹۰ تشکیل داده است. بدلیل محدودیت جامعه آماری، کلبه آنها به عنوان نمونه (تعداد ۱۰۰) نفر برای پژوهش انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری (RMSR, GFI, AGFI, RMR) استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

فرضیه ۱. بین جو سازمانی (همکارانه، نوآورانه) و انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، همبستگی مستقیم وجود دارد.

جدول (۱)، رگرسیون چندگانه گام به گام در خصوص پیش بینی انگیزه توفیق طلبی سازمانی

اساتید بر اساس جو سازمانی

sig	F	ΔR^2	R^2	R	sig	t	β	Sted.error	β	
۰/۰۰۱	۵۴۳/۰۰۸	۰/۲۲۷	۰/۲۲۸	۰/۴۷۸	۰/۰۰۱	۹/۶۷۸		۱/۳۶۲	۱۴/۳۴۳	مرحله اول
					۰/۰۰۱	۱۶/۱۸۳	-/۶۸۲	۱/۷۳۶	۲/۵۸۲	ضریب ثابت
										جو سازمانی همکارانه
۰/۰۰۱	۶۵۴/۶۶۶	۰/۱۳۵	۰/۱۳۲	۰/۳۶۴	۰/۰۰۱	۲/۷۲۴		۲/۷۲۸	۵/۴۵۷	مرحله دوم
					۰/۰۰۱	۱۲/۷۳۲	-/۷۲۶	-/۰۶۳	۱/۸۷۳	ضریب ثابت
					۰/۰۰۱	۷/۷۲۷	-/۴۳۴	-/۷۲۹	۰/۳۶۴	جو سازمانی همکارانه
										جو سازمانی نوآورانه

بر اساس یافته های جدول فوق، روابط بین جو سازمانی همکارانه و جو سازمانی نوآورانه با انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید معنی دار بوده است. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش جو سازمانی همکارانه، میزان انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید ۱۲/۷۳۲ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش جو سازمانی نوآورانه، میزان انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید ۷/۷۲۷ واحد افزایش می یابد. همچنین یافته های جدول فوق نشان می دهد، جو سازمانی همکارانه به تنهایی ۲۲ درصد و جو سازمانی نوآورانه به تنهایی ۱۳ درصد واریانس انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید را تبیین می کنند.

فرضیه ۲. بین سبک رهبری مدیر و توفیق طلبی سازمانی اساتید، همبستگی مستقیم وجود دارد.

جدول (۲). رگرسیون چندگانه گام به گام در خصوص پیش بینی توفیق طلبی سازمانی اساتید بر

اساس سبک‌های رهبری

<i>sig</i>	<i>F</i>	ΔR^2	R^2	<i>R</i>	<i>Sig</i>	<i>t</i>	<i>Beta</i>	<i>Sted.error</i>	β	
مرحله اول										
ضریب ثابت	۳۱۴/۹۹۸				-۰/۲۳۸	۱/۱۸۱		۲/۲۰۸	۵/۲۰۴	
سبک رهبری تحولی		-۰/۴۶۴	-۰/۴۶۵	-۰/۶۸۲	-۰/۰۰۱	۱۷/۷۴۸	-۰/۶۸۲	-۰/۰۵۱	۱/۰۴۳	
مرحله دوم										
ضریب ثابت	۲۳۹/۷۹۴				-۰/۰۰۱	۴/۱۲۶		۲/۳۵۶	۱۹/۶۱۱	
سبک رهبری تحولی		-۰/۵۶۸	-۰/۵۷۱	-۰/۷۵۵	-۰/۰۰۱	۱۶/۵۹۲	-۰/۵۹۳	-۰/۰۴۷	-۰/۹۰۷	
سبک رهبری تعاملی					-۰/۰۰۱	۹/۴۰۶	-۰/۳۳۶	-۰/۰۳۲	-۰/۵۰۸	
مرحله دوم										
ضریب ثابت					-۰/۰۲۶	۲/۲۳۴		۴/۶۵۹	۱۰/۴۱۰	
سبک رهبری تحولی	۱۹۷/۰۴۱	-۰/۶۱۸	-۰/۶۲۱	-۰/۷۸۸	-۰/۰۰۱	۱۴/۲۸۴	-۰/۵۱۰	-۰/۰۵۵	-۰/۷۷۹	
سبک رهبری تعاملی					-۰/۰۰۱	۱۳/۱۱۴	-۰/۵۴۱	-۰/۰۶۷	-۰/۸۱۸	
سبک رهبری عدم مداخله‌گر					-۰/۰۰۱	-۶/۹۶۲	-۰/۳۰۱	-۰/۱۲۶	-۰/۸۷۵	

براساس یافته‌های جدول فوق، روابط بین سبک رهبری تحولی، سبک رهبری تعاملی و سبک رهبری عدم مداخله‌گر با انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، معنی دار بوده است. براساس ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش سبک رهبری تحولی، میزان انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید ۰/۵۱ واحد افزایش و به ازای یک واحد افزایش سبک رهبری تعاملی، میزان انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید ۰/۵۴ واحد افزایش، و به ازای یک واحد افزایش سبک رهبری عدم مداخله‌گر، میزان انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید ۰/۳۰۱ کاهش می‌یابد. براساس یافته‌های جدول فوق، سبک رهبری تحولی به تنهایی ۰/۴۶ درصد واریانس انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید را تبیین می‌کند با ورود سبک رهبری تعاملی، میزان واریانس تبیین شده به ۰/۵۷ درصد و با ورود سبک رهبری عدم مداخله‌گر، میزان واریانس تبیین شده به ۰/۶۲ درصد افزایش می‌یابد. فرضیه ۳. بین عدالت سازمانی ادراک شده و انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، همبستگی مستقیم وجود دارد.

جدول (۳)، رگرسیون چندگانه گام به گام در خصوص پیش بینی انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید بر اساس عدالت سازمانی ادراک شده

<i>sig</i>	<i>F</i>	ΔR^2	R^2	<i>R</i>	<i>sig</i>	<i>t</i>	<i>Beta</i>	<i>Sted.error</i>	β	
.۰/۰۰۱	۴۹۲/۷۳۶	.۰/۵۱۷	.۰/۵۱۹	.۰/۷۲۱	.۰/۰۰۱	۱۴/۶۶۱		۱/۳۲۸	۱۱/۹۵۷	مرحله اول
					.۰/۰۰۱	۲۱/۳۴۰	-.۰/۴۷۹	-.۰/۰۴۵	۱/۸۳۹	ضریب ثابت
.۰/۰۰۱	۴۵۳/۹۵۲	.۰/۳۱۸	.۰/۳۱۶	.۰/۵۶۲	.۰/۰۰۱	۳/۲۶۲		۱/۹۳۴	۵/۵۶۲	مرحله دوم
					.۰/۰۰۱	۲۱/۳۸۴	-.۰/۳۶۴	-.۰/۰۷۳	۱/۰۳۲	ضریب ثابت
					.۰/۰۰۱	۱۵/۲۸۷	-.۰/۴۲۵	-.۰/۰۸۵	۰/۴۷۶	عدالت توزیعی
.۰/۰۰۱	۵۸۹/۵۰۲	.۰/۲۴۳	.۰/۲۴۵	.۰/۴۹۵	.۰/۰۰۱	۳/۴۹۳	-.۰/۴۸۴	۳/۶۷۷	۶/۰۶۵	مرحله دوم
					.۰/۰۰۱	۲۲/۴۹۲	-.۰/۸۷۱	۱/۷۸۶	۲/۷۴۷	ضریب ثابت
					.۰/۰۰۱	۲/۶۷۰	-.۰/۸۰۳	۰/۳۶۸	۳/۴۲۴	عدالت توزیعی
					.۰/۰۰۱	۱۶/۵۹۲	-.۰/۵۴۹	۰/۸۴۳	۱/۶۷۳	عدالت رویه ای
										عدالت مرادوه ای

بر اساس یافته های جدول فوق، روابط بین عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مرادوه ای با انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، معنی دار بوده است. بر اساس ضریب بتا به ازای یک واحد عدالت توزیعی، میزان انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید ۰/۸۷۱ واحد افزایش، به ازای یک واحد افزایش عدالت رویه ای، میزان انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید ۰/۸۰۳ واحد افزایش، و به ازای یک واحد افزایش عدالت مرادوه ای، میزان انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، ۰/۵۴۹ واحد افزایش می یابد. همچنین یافته های جدول فوق نشان می دهد، عدالت توزیعی به تنهایی ۵۱ درصد، عدالت رویه ای به تنهایی ۰/۳۱۶ درصد و عدالت مرادوه ای به تنهایی ۰/۲۴۵ درصد، واریانس انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید را تبیین می کند.

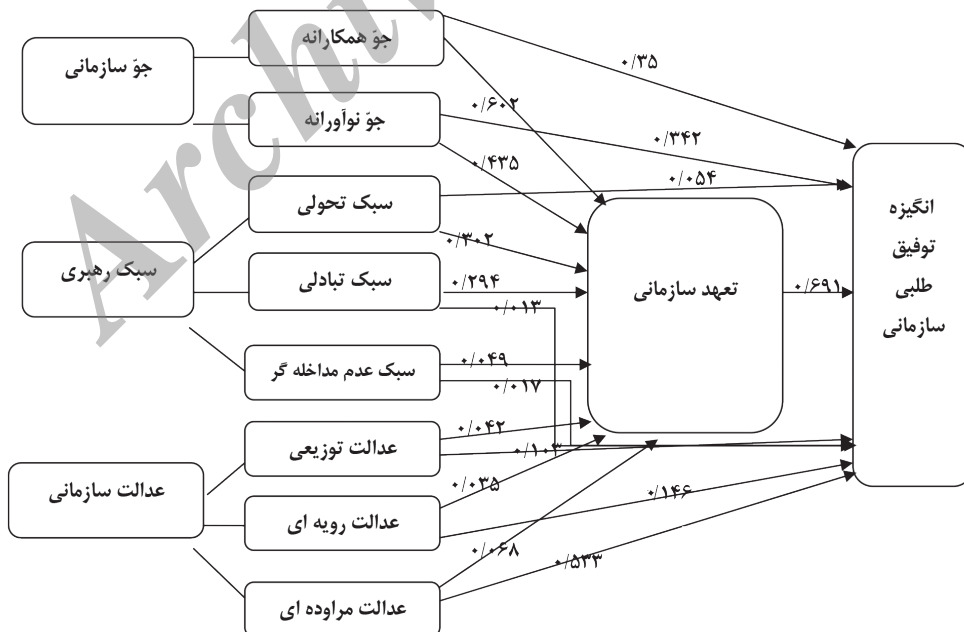
فرضیه ۴. تعهد سازمانی، رابطه بین متغیرهای سه گانه مورد مطالعه (جو سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی ادراک شده) را با انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، میانجی گری می کند.

جدول (۴)، مدل آزمون شده در الگوی معادله ساختاری

مسیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیر مستقیم	اثرات کل
تعهد سازمانی	۰/۶۹۱	-	۰/۶۹۱
جو سازمانی همکارانه	۰/۳۵	۰/۴۱۶	۰/۷۶۶
جو سازمانی نوآورانه	۰/۳۴۲	۰/۳۰۱	۰/۶۴۳
سبک رهبری تحولی	۰/۰۵۴	۰/۲۰۹	۰/۲۶۳
سبک رهبری تبادل‌ی	۰/۰۱۳	۰/۲۰۳	۰/۲۱۶
سبک رهبری عدم مداخله گر	۰/۰۱۷	۰/۰۳۳	۰/۰۵
عدالت توزیعی	۰/۱۰۳	۰/۰۲۹	۰/۰۴۲
عدالت رویه ای	۰/۱۴۶	۰/۰۲۴	۰/۱۷
عدالت مراوده ای	۰/۵۳۳	۰/۰۴۶	۰/۵۷۹

بر اساس الگوی معادله ساختاری، اثر مستقیم تعهد سازمانی بر انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید (۰/۶۹۱)، معنادار بوده است. در الگوی آزمون شده، عدالت مراوده ای (۰/۵۳۳)، سبک رهبری تحولی (۰/۰۵۴)، و جو سازمانی همکارانه (۰/۳۵)، بیشترین اثرات مستقیم را بر انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید را داشته اند.

شکل ۱. مدل تجربی رابطه ای بین جو سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی ادراک شده با انگیزه توفیق طلبی سازمانی مبتنی بر میانجی‌گری تعهد سازمانی



جدول (۶). برازندگی مدل عدالت سازمانی پیشنهادی پژوهش

برآورد	شاخص‌های برازندگی
۰/۹۵	شاخص نیکویی برازش (GFI)
۰/۸۰	شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)
۰/۱۲۴	ریشه استاندارد شده میانگین مجذور باقی مانده ها (RMSEA)
۲۱۸/۲۱	مجذور کا (χ^2)
۳۱	درجه آزادی (df)

بر اساس نتایج جدول فوق، شاخص GFI برابر با ۰/۹۵ و شاخص AGFI برابر با ۰/۸، شاخص RMSEA برابر با ۰/۱۲۴، مجذور کا (χ^2) برابر با ۲۱۸/۲۱ بوده که حاکی از برازندگی مدل می‌باشد.

بحث و نتیجه گیری

از آنجایی که رشد و توسعه دانشگاهها و بالطبع بهبود کیفیت آموزش عالی در گرو تلاش و کوشش اساتید و انگیزه توفیق طلبی آنهاست، لذا توجه به مسئله تقویت انگیزه توفیق طلبی اساتید، امری ضروری به نظر می‌رسد. مطالعات (براموندو همکاران، ۱۳۹۰؛ بیکر، ۱۹۹۲؛ تاتیوم و همکاران، ۲۰۰۳، ۲۰۰۲؛ اولیو و همکارش، ۱۹۹۹؛ وایتنر، ۱۹۹۷؛ فین و همکاران، ۲۰۰۸؛ شفیع پور مطلق و همکاران، ۲۰۱۰؛ سباستین و همکاران، ۲۰۱۰)، نشان داد که عواملی چون جو سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی ادراک شده، و تعهد سازمانی با انگیزه توفیق طلبی در ارتباط است. براساس یافته‌های پژوهش حاضر، روابط بین جو سازمانی همکارانه و جو سازمانی نوآورانه با انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید معنی دار بوده است. در این میان جو سازمانی همکارانه، بیشترین اثر مستقیم را بر انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید داشته است. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش‌های (مسلش، ۱۹۸۳؛ پینز و آرنسون، ۱۹۸۸؛ فیلد، ۱۹۹۱؛ بیکر، ۱۹۹۲؛ میلر (۲۰۰۳)). منطبق است. نتایج پژوهش آنها نیز نشان داد که بین جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان و متعاقباً توفیق طلبی سازمانی آنها رابطه معنادار ملاحظه می‌شود. مادامی که جو سازمانی حاکم بر مراکز آموزشی باز باشد، معلمان انگیزه

بیشتری برای پیشرفت و ارتقاء از خود نشان می‌دهند. نارضایتی معلمان نسب به جو سازمانی، موجب دلسردی و ناامیدی آنها جهت تلاش هر چه بیشتر شده و در نتیجه انگیزه تلاش هر چه بیشتر در آنها در راستای رسیدن به مراتب عالی پیشرفت از دست می‌رود. براساس یافته‌های پژوهش، روابط بین سبک رهبری تحولی، سبک رهبری تعاملی و سبک رهبری عدم مداخله گر با انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، معنی دار بوده است. در این میان سبک رهبری تحولی، بیشترین اثر مستقیم را بر انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید داشته است. نتایج پژوهش دیونی پیتز (۲۰۰۸)، نشان داد که بین سبک رهبری مدیران و نیاز به کسب موفقیت در کارکنان، ارتباط معناداری ملاحظه می‌شود. فین ۱ و همکاران (۲۰۰۸)، نشان دادند که مدیرانی که از سبک رهبری تحولی استفاده می‌کنند، عدالت سازمانی ادراک شده نزد کارکنانشان افزایش یافته و در نتیجه احساس توفیق طلبی شغلی در آنها افزایش می‌یابد.

نیز براساس یافته‌های یافته‌های پژوهش، روابط بین عدالت توزیعی، عدالت رویه ای و عدالت مرادده ای با انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، معنی دار بوده است. در این میان عدالت مرادده ای، بیشترین اثر مستقیم را بر انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید داشته است. یافته‌های پژوهش در این خصوص با نتایج پژوهش سباستین ۲ و همکاران (۲۰۱۰)، برادبری و چارلز تاتیوم (۲۰۰۲)، منطبق می‌باشد. آنها نیز بدین نتیجه رسیدند که دو متغیر عدالت سازمانی ادراک شده و جو سازمانی مساعد در خصوص پیش بینی توانمندی کارکنان سازمان، اثر تعاملی با یکدیگر داشته که توانمندی کارکنان بر توفیق طلبی سازمانی آنها مؤثر است. بالاخره، نتایج پژوهش نشان داد که تعهد سازمانی، رابطه بین متغیرهای سه گانه مورد مطالعه (جو سازمانی، سبک رهبری، عدالت سازمانی ادراک شده) را با انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید، میانجی گری می‌کند. نتایج پژوهش خانم لیمن (۲۰۰۳) نشان می‌دهد که آنچه از سازمان یک محیط کار ایده‌آل و مطلوب می‌سازد، احساس کارکنان نسبت به ابعاد محیط کار (مدیریت، شغل و همکاران) است. در چنین حالتی به سازمان خویش احساس تعلق پیدا کرده و انگیزه موفقیت در آنها تقویت می‌شود. نتایج مدل معادله ساختاری نشان داد، شاخص GFI برابر با ۰/۹۵ و شاخص AGFI برابر با ۰/۸ بوده که حاکی از برازندگی مدل تجربی پژوهش می‌باشد.

پیشنهادات پژوهش

بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود، برای تقویت انگیزه توفیق طلبی سازمانی اساتید در مراکز آموزش عالی و دانشگاهها، از سوی مدیران، تلاش شود که از جو سازمانی همکارانه، سبک رهبری تحولی، عدالت مرادده ای، استفاده شود.

1. Gefen
2. Sebastein

منابع

- اجاقی، ع. (۱۳۷۷). " بررسی رابطه جو سازمانی و روحیه دبیران شهر ملایر"، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- رمضانی نژاد، ر؛ پورسلطانی زرنندی، ح؛ حسینی نیا، س. ر. (۱۳۸۸). "ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی"، فصلنامه مدیریت ورزشی، شماره ۱، تابستان، صص ۲۳۵-۲۲۵.
- صادقی، ع؛ فتحی، ب. (۱۳۸۱). « بررسی رابطه جو سازمانی و رضایت شغلی معلمان در شهر ماسال»، پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، شماره ۵، صص ۷۸-۵۵.
- عریضی، ح. ر؛ عابدی، ا. (۱۳۸۲). "تحلیل محتوای کتابهای درسی دوره ابتدایی"، نشریه نوآوری‌های آموزشی، پاییز.
- علوی، س. ع؛ اعتصامی، س. ک. (۱۳۸۸). "بررسی عوامل مؤثر بر انگیزه توفیق طلبی از دیدگاه آموزه های دینی"، سال سوم، شماره ۲ (پیاپی ۶)، پاییز و زمستان.

- Avolio, B.J., Bass, B. M. and Dong, L.J. (1999), Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the multifactor's leadership questionnaire, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 72, PP.441-62. available at: <http://www.highbeam.com/doc/1G1.60590518.html>
- Bass, B., & Avolio, B. (2000). *The Multifactor Leadership Questionnaire*. (2nd. ed). Redwood City, CA: Mind Garden, Inc.
- Brockner, J, Siegel PA, Daly JP, Tyler T, Martin C. (1997), When trust matters: the moderating effect of Outcome favorability, *Administrative Science Quarterly* 42:558-583
- Brockner, J. & Wisenfeld, B.M. (1996), An integrative framework for explaining reactions to decision: interactive effects of outcomes and procedures. *Psychological Bulletin*, 27(1), 58-76.
- Brockner, J, Siegel PA, Daly JP, Tyler T, Martin C. (1997), When trust matters: the moderating effect of Outcome favorability, *Administrative Science Quarterly* 42:558-583 available at: http://findarticles.com/p/articles/mi_m4035/is_n3_v42/ai_20345588/?tag=content;coll
- Brunner, c.c. (2001), "Supporting social justice: power and authentic participatory decision making in the superintendency", paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, seattle, WA, April.
- Butler JK. (1991), Toward understanding and measuring conditions of trust: evolution of conditions of trust inventory. *Journal of Management* 17:643-663.

- Dionne D.J. Dionne Peter.(2008). “Levels- based Leadership and hierarchical group decision optimization: A simulation. The leadership Quarterly, Volume 19, Issue 2, April,pp 212-234.
- Miller. A. R.(2003). “ An analysis of the relationship between the perceived organizational climate and professional burnout in the libraries and computing centers in west Virginia public higher education institutions”, Dissertation of Doctor of Education in Department of leadership studies.
- Moorman, R. H. (1991). “Relationship between Organizational justice and Organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions in flumes employee citizenship”, journal of Applied psychology, VOL. 76.
- Moorman, R. H,Blakely GL,Niehoff BP.(1998), Does Perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior.Academy of Management Journal 41:351-357.
- Shafiepour Motlagh.F, Jaafari.P,yarmohammadian.M.(2010),” The study of Relationship between Organizational Justice and Decision making Styles with Productivity in educational systems (case study, Esfahan), International Conference On Operations and Management Sciences(ICOMS), Institute Of Management Technology Nagpur, February 12-13,
Avalibale at: www.imtnagpur.
- Spector,P.E.(1997),Job satisfacation:Application,Assessment,Cause, and consequences, Thousands Oaks,CA:Sage publication.
- Tatum, B. Charles, Eberlin, Richarel, Kottaha, Carin. Brad berry, Travis. (2003). Leadership, decision making, and Organizational justice, Management Decision, Available at: WWW.Emeraldinsight.Com/0025-1747.htm.
- Thibaut, j. and walker. L. (2003), procedural justice: A psychological Analysis, Erlbaum, itillsdale,Nj.
available at: www.emeraldinsight.com/0952-354X.htm.